



## I 労働は不効用

「経済学における労働という概念について述べよ。」  
 こんな質問に対し、経済学者の多くは、労働 (work) とは効用にマイナスの影響を及ぼす要素であると答える。効用 (utility) とは、経済学において「満足」を表す概念である。

人は何を目的に生きるのかという哲学的な問いに、経済学では「効用を最大化する」ことを求めて行動すると考える。自分の好きな商品やサービス (財 (goods) と呼ぶ) を、効用を最も高めるための最適な組み合わせで選び、消費する。それが経済学の消費者理論の基本だ。

ただ、効用に影響を及ぼすのは、消費だけではない。経済学では、人は自由な時間、すなわち「余暇 (leisure)」が多ければ多いほど効用は高まると想定する。言うまでもなく、余暇には時間の制約がある。1時間であれば60分、1日であれば24時間と決まっている。

効用を最大にするため、できることならば、時間のすべてを余暇に当てたい。しかし、それは、むずかしい。なぜか。余暇と並んで重要な消費を行うためには、所得が必要になるからだ。では、所得はいかにして得られるのか。財産が豊富な人であれば、そこから所得を捻出できる。財産がない人は、どうするか。余暇を削って労働する。労働とは余暇を減らすことであり、つまりは不効用なのである。

この点について、経済学者ジェヴォンズは労働を「部分的にまたは全体的に将来の利益を目的として行なう精神または肉体のあらゆる苦痛な努力」(1981, p.126) と定義した。何らかの目的実現の手段として耐え忍び、我慢して行う行為が、経済学における労働なのである<sup>1)</sup>。

## II 意思と感情を持つ生産要素

一方、経済学では、労働を効用以外の観点からも、位置付けることがある。

それは労働 (labor) を、生産活動を行い、利潤を獲得するために必要な生産要素として考えるものである。企業は、生産関数を通じて生産を行い、その関数

の要素として考慮されてきたのが、土地、技術、資本、そして労働である。

このうち、資本と労働を分けるのは何か。工場や機械設備など、資本の最終的な所有者は、常に資本家である。それに対し、労働の所有者は、奴隷制を除けば、労働者自身になる。企業は賃金の支払いを対価に、所有主体の労働者から労働サービスを需要する(買う)のだ。

一方で労働者は、賃金を受け取る代わりに、労働サービスを供給する(売る)。その際、どれだけの質量のサービスが提供されるかは、労働者自身の意思と感情によって左右される。労働は、自身が自身の所有者であると同時に、独立した意思と感情を有する点に、生産面からの見たときの特徴がある。

労働者がいかほどの勤勉さと熱心さを持って働くかによって、生産や利益は影響を受ける。どれだけの労働サービスが提供されるかを直接決められるのは、働く本人のみである。かつ前述のように、労働は労働者にとって本来的に苦痛以外の何ものでもない。それ故、企業は、支払いや処遇などの制度面の工夫によって、望ましい労働サービスの提供を誘導しようとするのだ<sup>2)</sup>。

2010年代以降、労働の分野でも、人工知能やロボットが労働社会にもたらす影響が注目を集めつつある。2010年代後半から2020年代にかけて、人工知能とロボットは、労働研究者の関心の高い研究テーマの一つになるだろう。

深層学習の機能により、人工知能自体が、人間に近い意思や感情を持つ(表現する)ようになる。人工知能とそれを内蔵するロボットが、今後の生産活動において重要な役割を果たすと、意思や感情を持つことが特徴だった労働との境界は、消えていくのだろうか。

一つには、人工知能の最終的な所有のあり方が、違いを判断する決め手になる。加えて、未来も労働が独自の存在であり続けるとするならば、労働者の権利の尊重は、法律や規範によって広く義務付けられていることが根拠となる<sup>3)</sup>。あらゆる労働は意思や感情と不可分であり、それに基づく行為は社会的に尊重されなければならない。その認識は、経済学も他の学問分野と変わらない。

### Ⅲ 仕事と能力

一方で、経済学が労働を考えるとき、特有のパターンが存在するのも事実である。2000年代以降の主要な労働問題となった、いわゆる「正規・非正規」問題を例に説明してみる。

勤め先で「正社員」「正規の職員・従業員」等の呼称が用いられる雇用者に対し、それ以外のパート、アルバイト、派遣、契約、嘱託、その他等と呼ばれる社員は、とても乱暴ではあるが「非正規雇用」と一括される。非正規雇用は、平均すると賃金が低く、雇用は不安定であり、能力開発や社会保障などの機会も制限されていることが、広く指摘される<sup>4)</sup>。

このうち、非正規雇用の賃金が相対的に低い理由として、経済学がまず想定するのは「均等化差異」もしくは「補償賃金差」という考え方である。正規雇用の仕事(job)が非正規雇用のそれに比べて、負担や責任が重く、苦役の度合いが大きければ、より高い賃金を補償しない限り、企業は雇用の確保が困難になる。反対に非正規雇用は、仕事の困難度が一般には低く、自由度も高いことから、労働者は安い賃金でも働くことを受け入れるという考え方である。

この状況が事実とすれば、正規と非正規の雇用に賃金差があっても、それはむしろ効用を均等化させる差異であり、効率性の観点からは問題ないと考えるのが(新古典派)経済学である。

併せて、正規・非正規雇用の賃金差は、労働者の能力(ability)の違いによると見なす経済学者もいる。正規雇用は、非正規雇用に比べ、顕在的・潜在的な能力が厳選されて採用に至る。それだけ正規雇用には、元来生産性の高い能力群が豊富に含まれるため、生産性や能力に見合った高賃金が支払われていると考える。利潤最大化を目論む企業は実質賃金を(限界)生産性と一致するよう支払うという考えであり、「限界生産性原理」と呼ばれる<sup>5)</sup>。

賃金が生産性を反映するならば、均等化差異と同様、労働者間で賃金に相違があることを経済学はひとまず許容する。経済学が労働を評価する場合、仕事と能力を軸に考察する傾向が存在することは疑いない<sup>6)</sup>。

### Ⅳ 問われるべきはシステム

ただ、だとしても、労働経済学者のみならず、すべての労働研究者が、常に自戒していなければならないことがある。それは、賃金や雇用に限らず、あらゆる面で不遇のなかにある労働者が現に存在している事実

であり、その原因を「仕事が単純だから」「能力や意欲が低いから」等と、軽々に決め付けては断じてならないことである。

「正規・非正規」問題も、仕事や能力の違いによる所在の可能性は、あくまで一つの「解釈」に過ぎない。仕事の違いを測る上で職業や産業等が注目されるものの、それは多彩な仕事内容の断片である。能力も、学歴、資格、各種スコア(成績)等が考慮されるが、それは能力という多元的な構成要素のうちの、重要だが「一部分」に光を当てているという自覚が必要だ。経済学を含むすべての学問は、人間の持つ能力や意欲、社会にある仕事の多様性を、完全に理解するには未だ至っていないことを忘れてはなるまい。

このような指摘には、近年は、個人を追跡するパネルデータの利用によって、統計的には観察不可能な能力や仕事の違いをコントロールした実証分析が可能という反論が、すぐに聞こえてきそうである。しかしパネルデータが観察不能な能力を制するには、能力が時間を通じて不変、または一定の法則性を持って変動しないという前提が成立する必要がある。だが、能力や意欲は、置かれた環境によって、多様かつ持続的に成長したり、ときに衰退することを、労働者として多くが実感している。人間に起こる労働面のダイナミックな変化に関する未知なる法則性の追求は、アダム・スミスの『国富論』から数えてわずか240年強の歴史しか有しない経済学にとって、始まったばかりである<sup>7)</sup>。

その上で、労働研究の変わらぬ原点は、同じような能力を有し、同じように働く意欲を発揮できたはずの人々の間で、仕事に本質的な違いがないにもかかわらず、恵まれた状況の人々がいる一方で、単なる苦痛を超えた不遇の人々が存在する背景を明らかにすることだ。真に問われ続けるべきは、市場、組織、制度などに含まれる、不遇な労働を生み出す「システム」の発見と、改善の方策である。それは分野を超え、すべての労働問題に共通する。

終戦後設立されたある電機メーカーは、高度経済成長後の昭和50(1975)年、「人事開発綱領」を作成した。そこにはこんな一文がある。「優秀な能力と高い意欲を潜在的には持ちながら、管理環境の不備のために埋もれている人材があることを会社は絶えず反省すべきである。そのような人材は評価を受けなおす機会が与えられねばならない。」

そのメーカーは、日本を代表する世界的企業として後に一世を風靡することになる。文中の「管理環境」を「システム」に、「会社」を「研究者」へと置き換えてみることも、労働研究にとって重要なのである。

## V 労働問題の発見

労働にかかわるシステムについて考える際、経済学に特徴的なのは、因果関係に関するあくなき追及の姿勢である。いかなる要因が労働に影響を及ぼしているのか。労働にまつわる状況が、どのような社会経済的帰結をもたらしているのか。「 $X \rightarrow Y$ 」という関係のうち、 $\rightarrow$ の方向や程度を正確に把握することに、経済学者のエネルギーの多くが注がれる。

近年の労働経済研究では、政策評価を中心に因果関係の識別が重要視される傾向は、ますます強まっている。政策の効果を正しく推定するには、先に述べたような、統計的に観察されない労働者の潜在的な能力や意欲等の影響による評価の偏り（バイアス）に対処することが実証分析では求められる。ただ、その検証は重要だが、バイアス処理の可能な題材ばかりを追い求める傾向が強まるならば、多様な労働問題の解明にとって本末転倒であることにも留意が必要である。

政策を評価するために、 $\rightarrow$ を厳密に見極めることは労働経済学の使命である。実際に行われている労働政策についても、その効果を適切に評価することが必要とされ、そこに因果重視の労働経済学の貢献する余地は少なからず存在する。加えて、それと同じくらい経済学に求められるのは、深刻な状況に置かれながら、因果考察の対象とすらなっていない人々の、声にならない声に耳を澄ます努力だ。

言い換えればそれは、 $\rightarrow$ を考察する前提となる、未知なるX、未知なるYの発見を意味する。労働経済学は、周知の労働問題への対応を評価する学問であるだけでなく、理論と実証を組み合わせながら、未解明な労働問題の対象を発見する学問でもなければならない<sup>8)</sup>。筆者のわずかな経験からは、労働政策の立案にかかわる人々がたえず知見を求めているのは、既存の政策から見過ごされた人々とその状況に関する事柄が多いように感じる。

2000年代以降の失業問題、若年雇用、賃金格差、高齢雇用、雇用均等、長時間労働への社会的関心の高まりなど、時代の状況に応じて、対応が求められる労働問題の主要テーマは移り変わっていく。解決策を求める時代の要請を常に意識しつつ、一方で時代に流さ

れることなく、次なる問題の発見と理解に地道に努力し続けることは、経済学の観点から労働を考える上でも欠かせないのである。

- 1) 労働の目的は一義的には所得を得ることだが、かといって、それ以外の目的を否定するものではない。猪木（1987, p.203）は「(労働は) 食べるためであり、肉体を鍛えるためであり、時には人々に奉仕するためのものでもある。これらの条件のすべて、あるいはいずれかが満たされていれば、労働は「手段」としての意味をもつのである。しかしそれは自己自身のうちにその目的をもつものではない」と述べている。
- 2) 生産者や企業には直接制御できない労働者の意思や感情とそれに基づく行動を促す仕組みを解明することを目的に発展したのが、モラルハザード、逆選択といった概念でも知られる「情報の経済学」である。
- 3) 日本国憲法は「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。児童は、これを酷使してはならない。」（第27条）と定める。
- 4) 「非正規雇用」の現状と課題（厚生労働省）を検索すると最新データが確認できる。
- 5) 実質賃金が追加的に雇用をした際に増える人件費とすれば、限界生産性は増える収入を指す。限界生産性が賃金を上回る（下回る）状況では雇用を増やす（減らす）ことで利潤を拡大できる。故に利潤が最大化されているならば、賃金は限界生産性に一致しているはずと経済学は考える。
- 6) 正規・非正規間格差以外にも、かつて主要な労働問題だった企業規模間格差をはじめ、性別、学歴、年齢、産業、職種等の影響を評価する際、仕事と能力の違いを基本に考えるのが、新古典派経済学の特徴である。
- 7) 1960年代以降、労働経済学の主流をなす人的資本理論は、教育、訓練、勤続、経験等の投資を通じ、人間が「変化」する存在であることを考察する枠組みを提供した点で、画期的だった。
- 8) その意味で『日本労働研究雑誌』には、バイアスの克服に成功している論文に加えて、新たな課題発見の可能性に意義を有する論文も、豊富に掲載されることを願っている。

### 参考文献

- 猪木武徳（1987）『経済思想』岩波書店。  
W・S・ジェヴォンズ（1981）『経済学の理論』小泉信三・寺尾琢磨・永田清訳／寺尾琢磨改訳（近代経済学古典選集4）日本経済評論社。  
アダム・スミス（2007）『国富論（上）（下）』山岡洋一訳、日本経済新聞出版社。

げんだ・ゆうじ 東京大学社会科学研究所教授。主な論文に「雇用契約期間不明に関する考察」『日本労働研究雑誌』No.680, 2017年。労働経済学専攻。